

การวิเคราะห์ลักษณะและปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ  
และฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคของโรงพยาบาลชุมชน

บทคัดย่อ

ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่ต้องการปฏิรูประบบงานบริการสาธารณสุขให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพดีของประชาชนไทย กระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องวิเคราะห์ระบบบริการสาธารณสุข เพื่อให้ทราบสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตจนถึงปัจจุบัน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคระดับหัวหน้างาน นักวิชาการและระดับปฏิบัติการ เกี่ยวกับกรอบอัตรา กำลัง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ภาระงาน ขั้นตอนในการทำงาน การสิ้นไหลของงาน ความยากง่าย และเวลาที่ใช้ในการทำงานทุกภารกิจ รวมถึงความรู้ความสามารถที่ใช้ ความสำคัญ ความถี่ของการปฏิบัติ ตลอดจนผลลัพธ์ของงาน และข้อผิดพลาดจากการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาเป็นกรอบพื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นไปได้ของการถ่ายโอนภารกิจ ไปสู่องค์การบริหารในพื้นที่ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยสำรวจเชิงพรรณนาและงานวิจัยเชิงคุณลักษณะ ตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนขนาดต่าง ๆ นับตั้งแต่ระดับ 10 เตียง 30 เตียง 60 เตียง และ 90 เตียง จำนวน 80 โรงพยาบาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2543 หน่วยศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลทั้งหมดที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 80 คน หัวหน้าฝ่ายและนักวิชาการทั้งฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค จำนวน 242 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ทั้งฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค จำนวน 591 คน รวมถึงผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีหน้าที่บริหารควบคุมกำกับงานทั้งสองฝ่าย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธี Stratified Cluster Random Sampling เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตอบด้วยตนเองเกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทที่รับผิดชอบและภาระงาน เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ Focus Group, In-depth Interview และการบันทึกประจำวันในรอบ 1 เดือน การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้วิธีศึกษาจากเอกสารหลักฐานด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย แผนงาน/โครงการ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงสาธารณสุข จัดประชุมกลุ่มแกนนำเพื่อสร้างเครื่องมือและแนวทางเก็บข้อมูลทั้งหมดก่อนส่งแบบสอบถามไปให้ตัวอย่างที่ศึกษา

สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดประชุม จัดกระบวนการกลุ่มในลักษณะต่าง ๆ การสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ F-test ส่วนเชิงคุณภาพใช้วิธี Inductive Content Analysis การวิจัยระยะที่ 2 เกี่ยวกับความพร้อมในการถ่ายโอน ใช้กระบวนการกลุ่มและ

สัมภาษณ์เจาะลึกจากเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการ อ.บ.ค. ที่อำเภอกำแพงแสนและอำเภอสามพราณ  
จังหวัดนครปฐม ใน พ.ศ. 2543

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่ากรอบอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม มีผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของงานถึงร้อยละ 98.7 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเห็นว่า น่าจะเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติมากกว่าเพิ่มกรอบอัตรากำลัง โดยทั่วไปลักษณะงานที่ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติมีความสำคัญและการนำไปใช้ประโยชน์ระดับสูงตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่าย นักวิชาการของทั้งสองฝ่ายเห็นว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ระดับความยากง่ายของงานส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางจนถึงง่าย ความถี่บ่อยของการทำงานอยู่ระดับปานกลางค่อนข้างน้อยแต่ไม่สามารถทำได้ครอบคลุมเพราะภาระงานล้นเกิน และข้อผิดพลาดในการปฏิบัติมีไม่มากนักเกือบทุกลักษณะงาน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของลักษณะงาน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงพยาบาล พบว่าความจำเป็นของงานด้านบริหาร บริการ วิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน ยกเว้นงานอาชีวอนามัยที่เห็นว่ายากจึงปฏิบัติได้น้อย ทั้ง ๆ ที่มีความสำคัญ ขณะเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายและนักวิชาการต่างระบุว่าใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทางด้านการคิด สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และผลงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติใช้ข้อมูลข่าวสาร การจัดทำสิ่งของและความเกี่ยวข้องกับบุคคล อยู่ระดับปานกลาง ค่อนข้างน้อย อนึ่ง เมื่อพิจารณาถึงปริมาณเวลาที่ใช้ตามสัดส่วนลักษณะงานด้านบริหาร บริการ การศึกษาอบรม งานวิจัย และอื่น ๆ พบว่า ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานด้านบริการ รองลงมาได้แก่ งานบริหาร ขณะที่ฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคใช้เวลางานด้านบริหารมากที่สุด สำหรับงานวิชาการและงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานยังทำได้น้อยทุกระดับทั้งสองฝ่าย อนึ่งการเตรียมพร้อม การถ่ายโอนงานด้านการดูแลสุขภาพและป้องกันโรค ไปให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นระดับตำบล พบว่ามี 4 รูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมที่ทำได้เอง กิจกรรมที่ต้องการการฝึกอบรมทักษะก่อนกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และภารกิจที่กระทรวงสาธารณสุขควรรับผิดชอบเอง

การวิจัยนี้ได้สะท้อนถึงความสำคัญของการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ นำมาซึ่งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในบางตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงาน การจัดสรรสัดส่วนภาระงานของผู้ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่งในด้านบริหาร บริการ การศึกษาและการวิจัย การใช้เวลาในแต่ละภารกิจให้เต็มความรู้ความสามารถ การผสมผสานลักษณะของงานทั้งสองฝ่ายร่วมกันเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มความครอบคลุมเนื้องาน คุณภาพและมาตรฐานของการปฏิบัติ ให้เกิดบรรดประโยชน์สูงสุดแก่สุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดีของประชาชนไทย

**An Analysis of the Distribution of Job among Health Promotion Personnel;  
Sanitation and Prevention Personnel in Community Hospitals.**

**Abstract**

Health in the 21<sup>st</sup> century is concerned more on health delivery services in terms of quality, advantage and well being for the Thai citizen as new public health approaches. The strategy to achieve this destination has to start with the analysis of the infrastructure of health system including health promotion unit, sanitary and disease prevention unit and the paradigm shift of health situation. This research aims to achieve and analyse the member of health personnel resources in the mentioned unit with various hierarchy of bureaucratic system i.e., chief, academic personnel and health workers. The study emphasized on job recruitment, job description, job specification, step of work, flow of work, difficulty of work, work hour, ability to work, importance of work, frequency of work, outcome of work and mistakes of work. The result of the study will be used as the frame of basic data to serve the feasibility of deprivatization of bureau. The respondents were 399 health personnel from health promotion and sanitary and disease prevention unit including 80 directors of community hospitals (10, 30, 60, and 90 bedded-hospital respectively). The Stratified cluster random sampling was applied for the sample selection. The data was collected by self-administered questionnaires. The qualitative methodology was also conducted such as focus group, daily report for one month, in-depth interview and documentary reviews. Data analysis was performed by F-test, and inductive content analysis.

The result revealed that job recruitment for each position was not appropriate and affected the quality and quantities of work's achievement (98.7%). The chief administrator suggested regarding the problem solving on limitation of human resources, the potential of working groups of staffs should be strengthened more than this. The results of the job characteristic assessment revealed as follows: the importance of almost activated job was categorized as high level, the difficulty and frequency of practices on job were at moderate and low level respectively, but the mistakes of any practices were at low level; but the occupational health was identified too difficult for practices. However, the differences of job practices among those hospitals were statistically significant at 0.01 level. In application of various kind of knowledge to work for head officers and academic personnel; it showed that competency on cognitive aspect, relationship and performance

aspects were found to be at a high level. The general health practice personnel modified data, things and persons to do jobs were categorized as high level.

Considering on working hour utilization of health personnel (or time allocation analysis), many of them, spent the time for performing health service and used much time for organization administration, but were rarely concerned about academic job aspect or conducting research for the development of health service system by themselves.

The readiness for health care and environmental health activities to Sub District (Tambon) Administrative Organization could be provided into four models i.e. self-reliance activities, being trained for skill before, partnership activities and doing activities alone by the ministry of public health officer.

The result of the study reflected the importance of systematic job analysis which would provide based line information to be used for proper management i.e. recruitment, job allocation, job prioritization, working hour utilization, minimizing job overlap, job integration for reengineering health services system for proper management of health and environment for the Thai citizen.